

экономических категорий служит важнейшим источником информации о переходных признаках экономических форм.

В заключение отметим, что методология переходных экономических форм позволяет разрабатывать модели «переходной экономики» определенного типа – применительно к специфическим условиям конкретной страны на современном этапе.

Совершенствование управления персоналом

в условиях переходных форм производственных отношений

А.А. Борисов

В условиях трансформации производственных отношений возрастают и меняются по своей сути требования к управлению персоналом.

Управление персоналом представляет сложную, в определенной мере структурированную систему, состоящую из многих элементов. На наш взгляд, в настоящее время большое значение приобретают такие элементы, как-то: кадровая политика предприятия, мотивация персонала, поведение руководителя, улучшение качества персонала, развитие персонала и администрирование персонала.

При разработке кадровой политики с самого начала необходимо определить социальную стратегию, направленную на реализацию целей, позволяющих оптимально использовать персонал, его мотивацию к труду и его приверженность целям предприятия, улучшение атмосферы коллективизма. При этом следует определить основную концепцию создания внешнего и внутреннего социального климата, планы развития предприятия, его финансового положения, эволюции и культуры.

Социальная стратегия и последовательная реализация целей должны находить свое выражение в правилах кадровой политики, распределенных среди руководящих кадров и разъясняемых в инструкциях по применению техники управления персоналом, систематическом образовании и подготовке руководящих кадров, отношениях дирекции с представителями персонала.

Мотивация персонала – это комплекс мер и действий, направленных на то, чтобы подготовить руководящие кадры, способные принять на себя ответственность в духе распределения, функций и развивать мотивацию сотрудников. Такие руководящие кадры призваны оказывать помощь руководителям подразделений в деле обеспечения руководства персоналом, что является постоянным и систематическим действием, которое должны осуществлять руководители для поддержания и улучшения социального климата предприятия. Это, наконец, общие и конкретные действия,

призванные помочь руководителям вводить новую технологию управления людьми, скрупулезно применять различные действующие элементы кадровой политики.

В такой стране, как Республика Беларусь, где социальный консенсус имеет важное значение и благоприятно отражается на эффективности деятельности предприятий и где уровень персонала и его отношения к труду соответствует ожиданиям психологического и социологического порядка, представляется важным оценить стиль поведения руководителей.

Обстоятельное отношение к различным ситуациям, желание принять участливый стиль, регулярно консультировать подчиненных, заботиться об их информировании и о их приверженности целям предприятия – все это элементы, которые не только влияют на трудовой климат, но и на результаты предприятия.

Говоря об авторитете, можно вспомнить, что был период, далекий от нас, когда авторитет считался как бы данным свыше. Другой, более близкий период, когда авторитет существовал в силу звания или иерархического уровня, также близок к завершению. В настоящее время, как это не парадоксально, авторитет руководителя зависит в значительной мере от его признания подчиненными.

В новых условиях нельзя допускать, чтобы персонал длительное время работал ниже своих квалифицированных рамок. Руководителю необходимо быстро определить карьерные амбиции сотрудников и удовлетворять их, если проверка их претензий дала позитивные результаты. Недопустимо консервировать сотрудника, если он может сделать что-то больше и лучше на другом участке работы на предприятии.

Следовательно, при совершенствовании управления персоналом надо исходить из того, что человек является основным ресурсом предприятия, хотя это и не находит отражение в бухгалтерском балансе в отличие от сырья, сооружения или финансов.

Поэтому центр тяжести всей деятельности в отношении персонала в складывающихся условиях состоит в том, чтобы обеспечить лучшее равновесие между чаяниями и ожиданиями персонала и требованиями предприятия.

Государственное регулирование развития агропромышленного комплекса:

необходимость и содержание

В.Л. Ключня

В условиях современного высокоинтегрированного хозяйства в системе АПК роль государственного регулирования объективно возрастает в связи с обострением экономических противоречий и проблем, существовавших в допереходный период.